

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет
имени В.М. Шукшина»
(АГГПУ им. В.М. Шукшина)

Факультет технологии и профессионально-педагогического образования
Кафедра технологии

**Интерактивные технологии в учебном процессе по
дисциплине «Менеджмент» для обучающихся колледжа**
Выпускная квалификационная работа

Допустить к защите

Зав. кафедрой технологии

«___» _____ 2017 г.

Соловьева Ирина Борисовна

Выполнил студент

группы Т-ПРОЭ131

Змиенко

Владислав Андреевич

Научный руководитель

стар. преподаватель

Шелегина Ирина

Николаевна

Оценка _____

«___» _____ 2017 г.

подпись председателя ГЭК

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1 Теоретические основы интерактивных технологии в учебном процессе	6
1.1 Интерактивные технологии: понятие, виды и основные аспекты	6
1.2 Использование интерактивных технологий в учебном процессе	13
1.3 Деловая игра, как метод интерактивной технологии в учебном процессе по дисциплине «Менеджмент»	18
Выводы по первой главе	25
2 Разработка методического обеспечения по дисциплине «Менеджмент» с использованием интерактивных технологий для обучающихся колледжа	26
2.1 Рабочая программа по дисциплине «Менеджмент»	26
2.2 План – конспект теоретического занятия	30
2.3 Разработка деловой игры «Вступление в должность»	32
2.4 Педагогический эксперимент	37
Выводы по второй главе	42
3 Экономическое обоснование проекта	43
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	45
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	47
ПРИЛОЖЕНИЕ А Тематический план и содержание учебной дисциплины «Менеджмент»	51
ПРИЛОЖЕНИЕ Б Карточки с заданиями для команд	54

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время основными целями системы среднего образования являются подготовка специалистов среднего звена и создание необходимых условий для развития личности в образовательном процессе. Но для решения поставленных целей необходимо осваивать и вырабатывать инновационные педагогические и интерактивные технологии, которые будут способствовать реализации основных концептуальных идей и достижению поставленных задач в сфере образования.

С распространением информационных технических средств, ускорением темпов развития общества, перехода к постиндустриальному и информационному обществу и при введении образовательных стандартов нового поколения, с целью формирования у студентов необходимых общих и профессиональных компетенций, встает проблема оптимизации и технологизации учебного процесса.

Актуальность настоящего исследования обусловлена тем, что в последнее время традиционные образовательные технологии перестали полностью удовлетворять потребностям образования. Насущным условием для развития обучающихся, их подготовкой к профессиональной деятельности и построения карьеры каждого человека становится изменение методов и технологий обучения.

Современный этап развития общества ставит перед системой образования России целый ряд концептуально новых задач, которые обусловлены рядом факторов, таких как социально-экономические, политические, мировоззренческие. Так же, ускорение научно-технического прогресса, быстрое изменение разных сторон общественной жизни требуют постоянной переподготовки и повышения квалификации огромного количества специалистов. Решить данные проблемы можно путем использования интерактивных технологий.

Цель исследования: разработать методическое обеспечение с использованием интерактивных технологий для учебного процесса по дисциплине «Менеджмент»

Объект исследования: учебный процесс по дисциплине «Менеджмент» в системе среднего профессионального образования

Предмет исследования: методическое обеспечение учебного процесса по дисциплине «Менеджмент» с использованием интерактивных технологий для обучающихся колледжа

Гипотеза: заключается в том, что процесс усвоения знаний будет более эффективным, если на занятиях по дисциплине «Менеджмент» использовать интерактивные технологии

Задачи исследования:

- 1) анализ и изучение педагогической, методической и специальной литературе по проблеме исследования;
- 2) разработать методическое обеспечение по дисциплине «Менеджмент» с использованием интерактивных технологий для обучающихся колледжа;
- 3) провести педагогический эксперимент.

Методы исследования:

- 1) теоретический (анализ, обобщение)
- 2) эмпирический (наблюдение, беседа, анкетирование)

Методологическая основа исследования: Ермакова Т. И., Зинченко Ю. П., Казанцев А. К., Карпенко Е. А., Кокоева Н. В., Наджарян А. Г., Панфилова А. П., Сиротенко Г. А.

База исследования АНПОО «Бийский технолого-экономический колледж».

Научная новизна работы состоит в том, что в ней предпринята попытка комплексного исследования интерактивных технологий в процессе обучения дисциплине «Менеджмент» в колледже, а также разработано

методическое обеспечение по данной дисциплине с использованием интерактивных технологий.

Практическая значимость разработанное методическое обеспечение необходимо в учебном процессе по дисциплине «Менеджмент», а так же может быть полезно практикующим преподавателям экономических дисциплин при подготовке и проведении занятий в колледже.

Структура исследования.

Настоящее исследование состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованной литературы, состоящего из 38 источников.

1 Теоретические основы интерактивных технологии в учебном процессе

1.1 Интерактивные технологии: понятие, виды и основные аспекты

Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования третьего поколения абсолютно изменили основные ориентиры отечественной системы образования. Вместо известных традиционных и знакомых всем педагогам знаний, умений и навыков на первый план были выдвинуты компетенции. Компетенция — «способность делать что - либо хорошо или эффективно», «способность выполнять особые трудовые функции» [26, с. 10].

Изменение подхода к образовательному процессу, основанного на знаниях, на практико—ориентированном подходе к результатам образовательного процесса, неизбежно привело к постановке проблемы технологий и методов обучения, которыми эта практико – ориентированность будет достигаться. Первостепенную роль в достижении поставленных целей играют интерактивные технологии.

Понятие «интерактив» пришло к нам из английского от слова interact (inter - взаимный, act - действовать). Интерактивный обозначает способность сотрудничать или находиться в режиме беседы, диалога с чем-либо (к примеру, компьютером) или кем - либо (человеком) [17, с. 26].

Технология – означает мастерство, умение, а в широком смысле последовательность используемых методов и приемов [16, с. 34-36].

В этой связи под интерактивными технологиями подразумевается такая организация учебного процесса, при котором невозможно неучастие обучающегося в коллективном, взаимодополняющем занятии, основанном на взаимодействии всех его участников [16, с. 12].

В условиях интерактивного взаимодействия идет активный обмен накопленным опытом, и на этой основе формируется новое знание. Роль

педагога в интерактивном обучении тоже изменяется, он не дает готовых ответов на обсуждаемые вопросы, а побуждает учащихся к самостоятельному поиску не только решений, но и новых вопросов, т.е. самостоятельного поиска того, что еще надо изучить и освоить. Поэтому активность педагога замещается активностью учащихся, и создаются условия, при которых развивается личная инициатива, способность к эффективному общению и анализу альтернативных мнений, а также формируется навык принятия продуманных и обоснованных решений.

Стало быть, интерактивное обучение – это, прежде всего, диалоговое обучение, в ходе которого реализуется взаимодействие. Данный подход является наиболее реальным путем формирования позитивной мотивации обучающихся к постижению и формированию стабильной познавательной заинтересованности к дисциплине, увеличения качества запаса знаний, создания педагогических ситуаций для выработки способностей студентов.

По мнению Наджарян А. Н. технология интерактивного обучения – это организация учебного процесса, при которой неосуществим отказ от участия в процессе познания, благодаря чему любой студент имеет в своем распоряжении конкретное поручение, после выполнения которого он должен отчитаться. От деятельности каждого обучающегося зависит качество выполнения выдвинутого перед группой поручения.

У данного автора «интерактивная технология» и «интерактивное обучение» играют равные роли. И правда, данные термины являются идентичными. Селевко Г. К. пишет, что определение «интерактивные технологии», или «интерактивное обучение», появилось недавно. До этого чаще использовался такой термин, как «активные методы и формы обучения». Под этим понятием понимают группу педагогических технологий, которые основаны на активном взаимодействии обучающегося и педагога.

Интерактивные образовательные технологии подразумевают взаимопознание, взаимообучение, хорошо отлаженную обратную связь между субъектом и объектом обучения, двусторонний обмен информацией между ними [28, с. 56-57]. Если говорить другими словами, то преподаватель не просто выдает и объясняет учебный материал и затем исправляет ошибки, а ведет диалог с обучающимися, в ходе которого студенты задают вопросы, делятся идеями.

При применении интерактивных технологий преподаватель лишь организовывает обучение, предлагает проблемы для совместного обсуждения и решения, используя, к примеру, ролевые игры, моделируя реальную ситуацию из профессиональной деятельности.

Интерактивные технологии основаны на прямом взаимодействии обучающихся с учебным окружением. Все учебное окружение выступает как реальность, в которой обучающийся находит для себя область осваиваемого опыта. В свою очередь опыт обучающегося – это центральный активатор учебного познания. Основной особенностью интерактивного обучения является то, что в интерактивном – преподаватель играет роль помощника в работе, активизирующего взаимонаправленные потоки информации, а в традиционном – выступает в роли «фильтра», пропускающего через себя учебную информацию.

Среди интерактивных технологий можно выделить следующие виды:

- 1) технологии проблемного обучения;
- 2) проектные технологии;
- 3) здоровьесберегающие технологии;
- 4) решение изобретательных задач;
- 5) технология интегрированных занятий;
- 6) игровые воспитательные технологии;

Любая технология должна иметь свои параметры. Своей философской основой интерактивные образовательные технологии имеют гуманистическую и природосообразную базу. Методологический подход –

коммуникативный, подразумевающий беседу, диалог т.д. Ведущими факторами являются социогенные. Способ управления образовательным процессом – сопровождение, а не авторитарное обучение. Тип управления – взаиморазвитие и взаимообучение. Формы подбираются преподавателем в зависимости от группы. Подход к обучающимся, характер воспитательного взаимодействия: демократический, интерактивный, сотрудничество [28, с. 134]. На основе данных параметров можно определить, является образовательная технология интерактивной или нет.

При использовании интерактивных технологий преподаватель лишь организывает обучение, используя для этого различные методы и формы интерактивного обучения.

Интерактивные формы обучения, используемые в интерактивных технологиях – это формы, позволяющие учиться взаимодействовать между собой. Предполагают сообучение (коллективное обучение в сотрудничестве), причем и обучающийся и педагог являются субъектами учебного процесса [11, с. 89]. Данные формы необходимы для построения диалога, предполагающего свободный обмен мнениями о путях решения поставленной проблемы, при этом они характеризуются высоким уровнем активности обучающихся.

В своей работе Карпенко Е. А. отмечает, что «интерактивные технологии успешно применяются при следующих формах образовательного процесса:

- 1) лекционные занятия (лекции – визуализации, проблемные лекции, бинарные лекции, лекции с запланированными ошибками, лекции пресс – конференции);
- 2) работа в малых группах – в парах, ротационных тройках, группах;
- 3) тренинги;
- 4) кейс – технологии (решение ситуационных задач);
- 5) круглые столы (анализ и обсуждение практических ситуаций);

- 6) деловые и ролевые игры;
- 7) игровое проектирование.

При использовании данных форм, для решения задачи, сформулированной в виде «кейсов», а групповая работа направляется на анализ имеющихся проблем, сбор креативных идей, выработку алгоритма действий и поиск эффективных организационных решений или предложений. Интерактивная технология при использовании формы обучения направлена на формирование навыков и умений, ведь человек запоминает то, что вызвало у него интерес, то в чем он сам принимал участие.

По сравнению с традиционными, в интерактивных формах обучения меняется и взаимодействие с преподавателем: его активность уступает место активности обучающихся, задача преподавателя - создать условия для их инициативы. В интерактивной технологии обучающиеся выступают полноправными участниками, их опыт важен не менее, чем опыт преподавателя, который не столько дает готовые знания, сколько побуждает обучающихся к самостоятельному поиску.

Преподаватель выступает в интерактивных технологиях в нескольких основных ролях. В каждой из них он организует взаимодействие участников с той или иной областью информационной среды. В роли информатора - эксперта преподаватель излагает текстовый материал, демонстрирует видеоряд, отвечает на вопросы участников, отслеживает результаты процесса и т.д. В роли организатора – фасилитатора (фасилитация - поддержка, облегчение), он налаживает взаимодействие обучающихся с социальным и физическим окружением (разбивает на подгруппы, побуждает их самостоятельно собирать данные, координирует выполнение заданий, подготовку мини - презентаций и т.д.). В роли консультанта преподаватель обращается к профессиональному опыту учеников, помогает искать решения уже поставленных задач, самостоятельно ставить новые и т.д.[11, с. 43].

К недостаткам исполняемой роли преподавателя – фасилитатора, относятся большие затраты труда при подготовке, а так же сложность

точного планирования результатов. При этом источником помех при интерактивном режиме работы может быть различие в восприятии обучающимися получаемой информации.

Основным видом управления учебно – воспитательным процессом является сопровождение. А типом – взаимообучение. Данные выводы обусловлены целевыми ориентациями, которые ставятся перед интерактивными технологиями в образовательном процессе.

Целевые ориентации:

- 1) активизация индивидуальных умственных процессов учащихся;
- 2) вывод учащегося на позицию субъекта обучения;
- 3) возбуждение внутреннего диалога у учащегося;
- 4) обеспечение понимания информации, являющейся предметом обмена;
- 5) индивидуализация педагогического взаимодействия;
- 6) достижение двусторонней связи при обмене информацией между обучающимися.

Самой главной задачей преподавателя при использовании интерактивных технологий в обучении является фасилитация (поддержка, облегчение) – направление и помощь процессу обмена информацией:

- 1) Выявление многообразия точек зрения;
- 2) Обращение к личному опыту участников;
- 3) Поддержка активности участников;
- 4) Соединение теории и практики;
- 5) Взаимообогащение опыта участников;
- 6) Облегчение восприятия, усвоения, взаимопонимания участников;
- 7) Поощрение творчества участников.

В интерактивных технологиях обучения существенно меняются роли обучающего (вместо роли информатора – роль менеджера) и обучаемых (вместо объекта воздействия – субъект взаимодействия), а также роль

информации (информация не цель, а средство для освоения действий и операций).

Интерактивные технологии в образовательном процессе решают важные цели и задачи, т.е. способствуют:

- 1) созданию у обучаемых целостного представления о профессиональных компетентностях и метакомпетентностях, их динамике и месте в реальной деятельности;
- 2) приобретению на материалах, имитирующих профессиональную деятельность, социального опыта, в том числе опыта межличностного и группового взаимодействия для коллективного принятия решений, осуществления сотрудничества;
- 3) развитию профессионального, аналитического, практического мышления;
- 4) формированию познавательной мотивации, метакомпетентностей созданию условий для появления личностной психологической установки;
- 5) выявлению новых смыслов общения и взаимодействия с деловыми партнерами.

Таким образом, в ходе анализа литературы по проблеме исследования, выявлено, что интерактивные технологии это хорошо организованный, последовательный и в тоже время творческий процесс применения научно – практических методов и педагогических приемов, направленный на достижение целей. Даны виды интерактивных технологий. А так же отображены основные аспекты интерактивных технологий с позиций разных авторов.

1.2 Использование интерактивных технологий в учебном процессе

В настоящее время как никогда велика социальная потребность в нестандартно мыслящих и творческих личностях. Потребность в творческой активности специалиста и развитии мышлении, в умении оценивать, конструировать, рационализировать постоянно растет. Решение данных проблем во многом зависит от методики и содержания обучения будущих

специалистов, в том числе и в рамках среднего профессионального образования.

На данный момент основными целями системы среднего профессионального образования являются подготовка специалистов среднего звена и создание необходимых условий для развития квалифицированного специалиста, способного к эффективной профессиональной работе по специальности и конкурентного на рынке труда.

Необходимой задачей нынешнего образования должны стать не столько учебные дисциплины, сколько способы эффективного использования учебного процесса, для реализации подготовки квалифицированного специалиста. Поэтому необходимо не только выпустить специалиста, который получил подготовку высокого уровня, но и включить его уже на стадии обучения в разработку новых технологий, а также адаптировать к условиям конкретной производственной среды.

Результат применения образовательных технологий в меньшей степени зависит от мастерства преподавателя, он определяется всей совокупностью её компонентов.

Интерактивные образовательные технологии связаны с повышением эффективности обучения и направлены на конечный результат образовательного процесса, а именно на подготовку высококвалифицированных специалистов:

- 1) имеющих как фундаментальные, так и прикладные знания;
- 2) способных успешно осваивать новые профессиональные сферы;
- 3) обладающих высокими гражданскими и нравственными качествами в условиях новейшего образовательного пространства.

Для использования интерактивных технологий в учебном процессе обычно применяют такой метод проведения, как круглый стол. С помощью данного метода осуществляется проведение практических занятий.

Круглый стол — это одна из организационных форм познавательной деятельности обучающихся, позволяющая закрепить полученные ранее

знания, восполнить недостающую информацию, сформировать умения решать проблемы, укрепить позиции, научить культуре ведения дискуссии. Отличительной чертой «круглого стола» является сочетание тематической дискуссии с групповой консультацией [11, с. 112].

Основной целью проведения «круглого стола» является выработка у учащихся профессиональных умений излагать мысли, аргументировать свои соображения, обосновывать предлагаемые решения и отстаивать свои убеждения. При этом происходит закрепление информации и самостоятельной работы с дополнительным материалом, а также выявление проблем и вопросов для обсуждения.

Еще одним методом осуществления интерактивной технологии, является мозговой штурм. Мозговой штурм — один из наиболее популярных оперативных форм решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать наибольшее количество возможных вариантов решения задачи [11, с. 121]. Важно не давать оценку высказываемым точкам зрения сразу, а принимать все и записывать мнение каждого на доске или листе бумаги. Участники должны знать, что от них не требуется обоснований или объяснений ответов [17, с. 46].

Как известно, "мозговая атака" — это метод решения задач за очень короткое время. Сущность формы — выдвижение наибольшего количества идей, обсуждение их и селекция. Основное правило — отказ от всякой критики и оценки идей, устранение этих сдерживающих моментов создает условия для того, чтобы одна идея стимулировала другую, то есть "первая идея — лучшая"[11, с. 132].

Правила проведения мозговой атаки:

- 1) "атака" проводится в группах по 7-9 человек;
- 2) перед началом "атаки" группу инструктируют;
- 3) в каждой группе выбирают координатора, который направляет поиск идей;

- 4) выбирают секретаря, который записывает выдвинутые идеи;
- 5) проводится первичное обсуждение и уточнение условий задания;
- 6) проводится первый этап "атаки" продолжительностью 7-20 минут;
- 7) после небольшого перерыва начинается второй этап, в ходе которого все идеи рассматриваются критически;
- 8) после небольшого перерыва группа выбирает 2–3 наиболее интересных решения и выбирает спикера, который докладывает перед группой и преподавателем.

При использовании данного метода существуют типичные ошибки, которые допускают преподаватели при проведении мозговой атаки. К ним можно отнести:

- 1) регулярное вмешательство в работу группы на "рабочих" этапах;
- 2) во время обсуждения решения преподаватель требует контрольного ответа или жестко критикует предложения обучающихся;
- 3) неудачно подобрана тема для разработки, например, такая, которая требует специальных углубленных знаний.

Так же выделяют деловые и ролевые игры, для проведения практических занятий.

Деловая игра – это способ моделирование предметного и социального содержания ситуаций профессиональной деятельности для решения задач в соответствии с отведенной обучающимся ролью. В деловой игре обучение участников происходит в процессе совместной деятельности. Общение в деловой игре – это не просто общение в процессе совместного усвоения знаний, но первым делом – общение, имитирующее, воспроизводящее общение людей в процессе реальной изучаемой деятельности. Деловая игра - это не просто совместное обучение, это обучение совместной деятельности, умениям и навыкам сотрудничества.

Мини – лекция является одной из эффективных форм преподнесения теоретического материала. Перед объявлением какой – либо информации

преподаватель спрашивает, что знают об этом обучающиеся. После предоставления какого – либо утверждения преподаватель предлагает обсудить отношение обучающихся к этому вопросу [13, с. 65].

Существует метод лекции, с заранее запланированными ошибками, которая позволяет развить у обучаемых умение оперативно анализировать ситуации, выступать в роли экспертов, оппонентов, рецензентов, выделять неверную и неточную информацию.

Метод кейсов (кейс - стади) является неигровым имитационным активным методом обучения. Непосредственной целью кейс - стади является анализ конкретной ситуации, возникающей при конкретном положении дел, совместными усилиями группы учащихся, а также и выработка практического решения. В завершении процесса проводится оценка предложенных алгоритмов и выбор наилучшего решения для поставленной проблемы [17, с. 54].

Кейс - стади – это такая совокупность обстоятельств и условий, которая описывает конкретную реальную обстановку на предприятии в определен – ный период. Данная форма предусматривает наличие управленческой проб – лемы и обычно включают информацию о целях, финансовом состоянии, об отношениях между производственным и управленческим персоналом, об условиях рынка, активности конкурентов и других влияниях внешней среды.

Технология данного метода состоит в следующем: по определённым правилам разрабатывается модель конкретной ситуации, которая имела место в реальной жизни, и отражается тот комплекс знаний и практических навыков, которые учащиеся должны получить. При этом педагог выступает в роли ведущего, который генерирует, фиксирует ответы, поддерживает дискуссию и т.п. [12, с. 223].

В целом метод кейс - стади, как уверяют преподаватели [12, с. 227], позволяет:

- а) принимать правильные решения в условиях неопределённости;
- б) разрабатывать алгоритм принятия таких решений;

- в) овладевать навыками грамотного исследования ситуации;
- г) разрабатывать планы действий;
- д) применять на практике полученные ранее теоретические знания;
- е) учитывать точки зрения других специалистов.

Главное, данный метод способствует развитию умения анализировать ситуации, оценивать альтернативы, а также прививает навыки решения практических задач.

Ещё одной формой интерактивных технологий рассмотренных в данном разделе будут интерактивные методы в самостоятельной работе.

Основная возможность применения интерактивных методов при самостоятельной работе заключается в организации групповой работы учащихся. Стимулирование тесного общения обучающихся друг с другом приводит к формированию навыков социального поведения, освоению технологии совместной работы. Работа в группе невозможна без умения быстро и конструктивно принимать решения, брать на себя ответственность, общаться с другими людьми и улаживать конфликтные ситуации.

При создании группы для выполнения внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель должен:

- 1) четко обозначить цель задания;
- 2) проинструктировать обучающихся об этапах выполнения задания;
- 3) объяснить обучающимся, каким должно быть взаимодействие членов группы, чтобы поставленная цель была достигнута;
- 4) консультировать обучающихся в случае возникновения вопросов по существу задания или чтобы усилить взаимосвязь между членами группы.

Рассмотренные методы, используемые при реализации интерактивных технологий не заканчиваются, существует множество других методов.

1.3 Деловая игра, как форма интерактивной технологии в учебном процессе по дисциплине «Менеджмент»

Деловая игра впервые появилась еще в 30 – х годах прошлого столетия, но была не оценена по достоинству. После долгих лет забвения возродилась лишь во второй половине прошлого века и в настоящее время используется не только в учебном процессе, но и на производстве для решения производственных, социальных и психологических задач.

Деловая игра – метод воссоздания предметного и социального содержания профессиональной деятельности, моделирования систем отношений, разнообразных условий профессиональной деятельности [19, с. 134].

Существует множество названий и разновидностей деловых игр, в зависимости от методики проведения и поставленных целей: дидактические и управленческие игры, проблемно – ориентированные, организационно – деятельностьные, дискуссия и многие другие.

Использование деловой игры на практике, как формы интерактивных технологий является действенным методом по:

- 1) овладению творческого осмысления знания, полученного при изучении той или иной дисциплины и применения их в ситуациях, моделирующих условия профессиональной деятельности;
- 2) с помощью данного метода развивается теоретическое и практическое мышление обучающегося;
- 3) внедрение в учебный процесс деловых игр позволяет не только повысить уровень знаний, но и обучить коллективным формам творчества.

Существующие методики проведения деловых игр носят разнообразный характер. Так, Казанцев А. К. [14, с. 254] предлагает использование дидактических методов с включением таких материалов, как проект игры, конкретную поэтапную методику проведения игры. В другом источнике [19, с. 174] приводятся основные принципы проведения деловых игр, при этом авторы рассматривают ее как средство подготовки к

самостоятельному труду, с учетом этической стороны игры. Предлагаются варианты проведения деловых игр с использованием игровых технологий [21, с. 3], где в процессе их проведения имитируются определенные производственные ситуации.

Деловая игра – это не просто совместное обучение, это обучение совместной деятельности, умениям и навыкам сотрудничества. При этом каждый решает свою отдельную задачу в соответствии со своей ролью и функцией. Общение в деловой игре – это не просто общение в процессе совместного усвоения знаний, но первым делом – общение, имитирующее, воспроизводящее общение людей в процессе реальной изучаемой деятельности. Специфика обучающих возможностей деловой игры как метода активного обучения состоит в следующем:

- 1) процесс обучения максимально приближен к реальной практической деятельности;
- 2) форма деловой игры представляет собой не что иное, как специально организованную деятельность по активизации полученных теоретических знаний.

Рассмотрим форму деловой игры, предложенный Хакимовой Н. Г.

1. Подготовка занятия.

Проведению деловых игр предшествует разработка единых требований к отдельным этапам:

- 1) целевая установка проведения игры;
- 2) сценарий всех этапов деловой игры;
- 3) структура конкретных ситуаций, отражающих моделируемый процесс или явление;
- 4) критерии оценки, полученных в ходе игры результатов;
- 5) рекомендации по дальнейшему совершенствованию профессиональных умений и навыков.

Условия проведения деловых игр:

- 1) ситуации должны быть проблемными;

- 2) проигрывать реальные события;
 - 3) обеспечение соответствия выбранной игровой методики учебным целям и уровню подготовленности участников;
 - 4) определение способов анализа игрового процесса, оценка действий игроков с помощью системы критериев;
 - 5) формирование игровой группы;
 - 6) руководство игрой и контроль за ее процессом;
 - 7) подведение итогов и оценка результатов.
2. Вступление.

Для разработки деловой игры принципиальными моментами являются определение темы и целей. При определении целей разработчику важно ответить на несколько принципиальных вопросов:

- 1) для чего проводится данная деловая игра?
- 2) для какой категории обучаемых?
- 3) чему именно следует их обучать?
- 4) какие результаты должны быть достигнуты?

При постановке целей необходимо различать учебные цели игры (её ставит перед собой преподаватель, руководитель игры) и цели действий её участников (студентов), которые ставятся ими, исходя из игровых ролей. Таким образом, деловая игра имеет достаточно сложную целевую систему.

Основой разработки деловой игры является создание имитационной и игровой моделей, которые должны органически накладываться друг на друга, что и определяет структуру деловой игры. Преподаватель при подготовке деловой игры должен решать как профессиональную, так и педагогическую задачу. Одним из самых сложных этапов конструирования деловой игры является выбор и описание объекта имитации. В качестве такого объекта выбирается наиболее типичный фрагмент профессиональной реальности. Базовым элементом деловой игры является сценарий. Как правило, в сценарии отображается общая последовательность игры, разбитой на основные этапы, операции и шаги. Схема сценария может быть описана с

помощью следующих элементов: реальное противоречие (следует отличать от игрового конфликта, обусловленного разностью позиций игроков), конфликт — наличие в ситуации «рассогласования параметров деятельности, столкновения разноплановых явлений, противоречивости критериев принятия решений». Игровой конфликт также может присутствовать в сценарии. Деловой игре в наибольшей мере присущ смешанный способ генерирования событий, когда процесс игры следует какому — то обобщенному алгоритму, отражающему технологию производственного или образовательного процесса, но учитывающему вероятностный характер событий. Деловую игру можно проводить перед изложением лекционного материала для обнаружения пробелов в знаниях, когда их основой является только личный опыт, либо после лекционного курса для закрепления и актуализации знаний в опыт. Можно также осуществлять организацию всего учебного процесса на основе сквозной деловой игры.

Деловая игра в зависимости от содержания может длиться от одного до 2–3 академических часов, т.е. это могут быть небольшие фрагменты или полноценная деловая игра. Деловую игру можно использовать и как форму проведения зачета. В этом случае преподаватель определяет, какие проблемы выносятся в ее содержание, по каким критериям будет оцениваться уровень знаний. Содержание, ход игры и участие в ней обговариваются в студенческой аудитории заранее. Можно выбрать группу экспертов (3–4 человека), которая, внимательно наблюдая за ходом игры, выносит решение о получении зачета каждым ее участником. Преподаватель как бы снимает с себя ответственность за принятие или непринятие зачета, но в действительности он создает для обучающихся условие, в котором требуются проявление ответственности за знания, как собственные, так и других обучающихся, аргументированность решения, умение критически оценить происходящее, высказать замечание, видеть позитивные начала в действиях и поступках окружающих.

3. Основная часть.

Рассмотрим основные этапы проведения деловой игры:

- 1) постановка целей, задач, формирование команд. Выбор экспертов. (4 – 5 минут);
- 2) ознакомление с правилами деловой игры, правами и обязанностями (15 минут);
- 3) выполнения заданий в паре участников (15 минут);
- 4) обмен информацией между парами участников в команде. Обсуждение выступления. Выступление экспертов с критериями оценки деятельности (25 минут);
- 5) обмен опытом участников деловой игры. Выступление преподавателя с научным обобщением (15 минут);
- 6) подведение итогов. Выступление экспертов (10 минут);
- 7) Заключение о результатах деловой игры (5 минут).

Правила деловой игры:

- 1) работа по изучению, анализу и обсуждению заданий в командах осуществляется в соответствии с предложенной схемой;
- 2) выступление должно содержать анализ и обобщение. Ответы на предложенные вопросы должны быть аргументированными и отражать практическую значимость рассматриваемой проблемы;
- 3) после выступления любым участником могут быть заданы вопросы на уточнение или развитие проблемы. Вопросы должны быть краткими и четкими;
- 4) ответы на вопросы должны быть строго по существу, обоснованными и лаконичными;
- 5) при необходимости развития и уточнения проблемы любым участником игры могут быть внесены предложения и дополнения. Они должны быть корректны и доброжелательны.

Права и обязанности участников:

1. Преподаватель:

- 1) инструктирует участников деловой игры по методике ее проведения;
- 2) организует формирование команд, экспертов;
- 3) руководит ходом деловой игры в соответствии с дидактическими целями и правилами деловой игры;
- 4) вносит в учебную деятельность оперативные изменения, задает вопросы, возражает и при необходимости комментирует выступления;
- 5) вникает в работу экспертов, участвует в подведении итогов.

2. Экспертная группа:

- 1) оценивает деятельность участников деловой игры в соответствии с разработанными критериями;
- 2) дорабатывает в ходе деловой игры заранее подготовленные критерии оценки деятельности команд;
- 3) готовит заключение по оценке деятельности команд, обсуждают его с преподавателем;
- 4) выступает с результатами оценки деятельности команд;
- 5) распределяет по согласованию с преподавателем места между командами.

3. Участники игры:

- 1) выполняют задания и обсуждают проблемы в соответствии со схемой сотрудничества в командах;
- 2) доброжелательно выслушивают мнения;
- 3) готовят вопросы, дополнения;
- 4) строго соблюдают регламент;
- 5) активно участвуют в выступлении.

4. Рефлексия (подведение итогов).

Обучение в деловых играх направлено на формирование коммуникативных умений: налаживать и поддерживать общение, направлять обсуждение вопросов по заданному руслу, вырабатывать правильный стиль отношений. В играх формируются умения, связанные с организацией работы:

правильно распределять работу, выделять наиболее важные вопросы для обсуждения, четко организовывать работу в соответствии с намеченным планом, готовить проекты документов.

Оценка итогов игры. Используется два варианта оценки итогов игры: оценка игры ее участниками; оценка игры ее руководителем. Оценка игры ее руководителем проводится как итоговая по совокупности периодов игры и осуществляется путем сравнительного анализа результата деятельности всех участников игры, носит обобщающий характер и осуществляется по основным направлениям деятельности. Подведение итогов деловой игры должно сопровождаться наряду с ранжированием участников тщательным анализом факторов успеха лидеров и причин отставания аутсайдеров игры. Деловая игра дает возможность наглядно и просто представить моделирующий процесс. Полученные в результате проведения деловой игры умения и навыки имеют более высокую степень усвояемости по сравнению с другими традиционными методами обучения.

Выводы по первой главе. Таким образом, проанализировав литературу по проблеме исследования, можно сделать выводы.

1) В ходе анализа литературы по проблеме исследования выявлено, что интерактивными технологиями является такая организация учебного процесса, при которой невозможно неучастие обучающегося в коллективном, взаимодополняющем занятии, основанном на взаимодействии всех его участников. Интерактивные технологии подразумевают взаимопознание, взаимообучение, хорошо отлаженную обратную связь между субъектом и объектом обучения, двусторонний обмен информацией между ними. Установлены виды интерактивных технологий.

2) Установлено, что для использования интерактивных технологий в учебном процессе обычно применяются такие формы и методы, как: круглый стол, мозговой штурм, деловая игра, метод - кейсов.

3) Рассмотрели деловую игру, как метод интерактивных технологий.

Выясняли, что использование деловой игры на практике, как формы интерактивных технологий является действенным методом по:

- 1) овладению творческого осмысления знания, полученного при изучении той или иной дисциплины и применения их в ситуациях, моделирующих условия профессиональной деятельности;
- 2) с помощью данной формы развивается теоретическое и практическое мышление обучающегося;
- 3) внедрение в учебный процесс деловых игр позволяет не только повысить уровень знаний, но и обучить коллективным формам творчества.

2 Разработка методического обеспечения по дисциплине «Менеджмент» с использованием интерактивных технологий для обучающихся колледжа

2.1 Рабочая программа по дисциплине «Менеджмент»

Дисциплина «Менеджмент» представляет собой одну из наиболее важных дисциплин в сфере подготовки специалистов экономического профиля. Предметом менеджмента выступает управление как интегральная система обеспечения эффективного функционирования предприятия или организации, а также как вид профессиональной деятельности человека.

Рабочая программа учебной дисциплины является частью программы подготовки специалистов среднего звена.

Во время изучения программа подразумевает формирование компетенций, представленных в таблице 1.

Таблица 1 – формируемые компетенции рабочей программы по дисциплине «Менеджмент»

ОК 1.	Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.
ОК 2.	Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.
ОК 3.	Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.
ОК 6.	Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.
ОК 7.	Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.
ОК 8.	Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.
ОК 10.	Соблюдать основы здорового образа жизни, требования охраны труда.
ОК 11.	Соблюдать деловой этикет, культуру и психологические основы общения, нормы и правила поведения.

В каждой рабочей программе отражаются основные цели и задачи дисциплины, основные требования к результатам освоения дисциплины.

В результате освоения учебной дисциплины студент должен уметь:

- 1) применять в профессиональной деятельности приемы делового общения;
- 2) принимать эффективные решения;
- 3) применять приемы делового общения в профессиональной деятельности;

В результате освоения учебной дисциплины студент должен знать:

- 4) особенности современного менеджмента;
- 5) функции менеджмента;
- 6) процесс принятия и реализации управленческих решений;
- 7) методы управления конфликтами;
- 8) особенности менеджмента в области профессиональной деятельности.

Рекомендуемое количество часов на освоение примерной программы дисциплины: максимальной учебной нагрузки обучающегося 78 часов, в том числе: обязательной аудиторной учебной нагрузки обучающегося 58 часов; самостоятельной работы обучающегося 20 часов.

В таблице 2 представлен тематический план и содержание учебной дисциплины.

Таблица 2 - Тематический план и содержание учебной дисциплины

Наименование раздела	Наименование тем раздела	Объем часов
1	2	3
История развития менеджмента		12
	История развития менеджмента	4
	Сущность и характерные черты современного менеджмента	6
	Особенности менеджмента в области профессиональной деятельности	2
Организация, как система управления		12

Окончание таблицы 2

	Типы структур организаций	6
	Внутренняя и внешняя среда организации	6
Функции менеджмента в рыночной экономике		10
	Организация и планирование	4
	Контроль и мотивация	4
	Цикл менеджмента	2
Основы теории принятия управленческих решений		8
	Принятие решений	6
	Стратегический менеджмент	2
Процесс принятия и реализации управленческих решений		8
	Факторы, влияющие на процесс принятия управленческих решений	6
	Этапы рационального решения проблем	2
Психология менеджмента		8
	Кадровый менеджмент	4
	Деловое и управленческое общение	4
Итого		58 ч.

В таблице 2 представлен только тематический план и его часовая норма реализации. Полный тематический план и содержание учебной дисциплины представлен в Приложении А.

Для реализации учебной дисциплины «Менеджмент», необходимо соблюдать требования по минимальному материально – техническому обеспечению.

Требования к минимальному материально-техническому обеспечению

Реализация учебной дисциплины требует наличия учебного кабинета менеджмента.

Оборудование учебного кабинета: технические средства обучения и методическое обеспечение.

Методическое обеспечение обучения

Перечень рекомендуемых учебных изданий, дополнительной литературы.

1. Веснин, В. Р. Менеджмент [Текст]: учебное пособие / В. Р. Веснин; издательство Проспект. – 2012. – 218 с.
2. Казначевская, Г. Б. Менеджмент [Текст]: учебное пособие / Г. Б. Казначевская. – Ростов – на – Дону «Феникс», 2012. – 348 с.
3. Лукашевич, В.В. Основы менеджмента. [Текст]: учебное пособие / В. В. Лукашевич; М.: ОАО "Экономика". - 2012. – 254 с.

Дополнительные источники:

1. Вершигора Е. Е. Менеджмент [Текст]: учебное пособие / Е. Е. Вершигора; 2 – е изд., Инфра – М, 2012. 283 с.
2. Виханский О. С. Менеджмент [Текст]: учебник / О. С. Виханский; М.: Гардарики, 2014. – 576 с.
3. Герчикова И. Н. Менеджмент [Текст]: Учебник для сузов / И. Н. Герчикова; М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2015. – 511 с.
4. Резник, С. Д. Управление персоналом. Практикум [Текст]: учебное пособие / С. Д. Резник; М.: Инфа – М, 2012. – 570 с.
4. Уткин, Э. А. Управление фирмой [Текст]: учебное пособие / Э. А. Уткин; издательство «Акалис», 2014. – 340 с.

Контроль и оценка результатов освоения учебной дисциплины

Контроль и оценка результатов освоения учебной дисциплины осуществляется преподавателем в процессе проведения практических занятий и лабораторных работ, тестирования, а также выполнения студентом индивидуальных заданий, проектов, исследований.

В таблице 3 отображен контроль и оценка результатов освоения учебной дисциплины.

Таблица 3 – контроль и оценка результатов освоения учебной дисциплины

Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания)	Формы и методы контроля и оценки результатов обучения
уметь: - применять в профессиональной деятельности приемы делового общения; - принимать эффективные решения; знать: - особенности современного менеджмента; - функции менеджмента; - процесс принятия и реализации управленческих решений; - методы управления конфликтами; - особенности менеджмента в области профессиональной деятельности.	- фронтальный опрос; - проверка работы; - письменный ответ; - контрольная работа;

2.2 План – конспект теоретического занятия

Тема занятия " Американский и японский менеджмент: преимущества и недостатки "

Цели урока:

Образовательная – познакомить учащихся с основами американского и японского менеджмента.

Развивающая – развивать критическое мышление учащихся, творческие способности.

Воспитательная – воспитывать устойчивый интерес к предмету, теме, знаниям, учебе.

Тип урока: урок усвоения новых знаний (изучения нового материала).

Форма организации: мозговой штурм, работа в малых группах.

Методы организации: словестный (объяснение).

Оборудование и ТСО: доска, часы.

Время реализации занятия: 45 мин.

Ход занятия:

I. Организационный момент (3 мин.).

Приветствие преподавателя, староста группы докладывает об отсутствующих студентах!

Тема занятия: «Американский и японский менеджмент преимущества и недостатки». Обратите внимание на план работы на уроке, отображенный на доске. Сегодня мы изучим основные особенности и недостатки двух ветвей менеджмента. С помощью метода интерактивной технологии – мозговой штурм, попробуем охарактеризовать американский и японский менеджмент. А для начала вспомним, основные понятия менеджмента. Для этого разделимся на группы по 5 человек.

II. Изучение новой темы (38 мин.).

Приступаем непосредственно к мозговому штурму. На основе изученного прежде материала, необходимо предложить своё представление о: американском и японском менеджменте.

Инструктаж для штурма:

- уточнить вопрос или условие задачи,
- основное правило на первом этапе – никакой критики, только идеи, пусть даже самые неожиданные,
- старший в группе фиксирует возникающие идеи,
- определить время на первый этап (10-15 минут, зафиксировать с помощью часов).

Первый этап – создание банка идей. Главная цель – высказать как можно больше идей, даже таких, которые сначала кажутся «дикими» (Если идеи явно иссякли, то имеет смысл прервать этап раньше).

Вопросы для учебного мозгового штурма по теме занятия (на доске):

1. преимущества американского менеджмента;
2. недостатки японского менеджмента;
3. преимущества японского менеджмента;
4. недостатки американского менеджмента.

Правило: Одна группа, один вопрос!

Фиксируйте свои идеи на соответствующих листах.

Каждая группа имеет 2 листа для идей. Начинается учебный мозговой штурм. Преподаватель подходит к каждой группе по очереди, оказывает

необходимую помощь. По истечении времени (или из - за того, что идеи иссякли) объявляет об окончании первого этапа.

Второй этап нашего штурма – анализ идей. Каждая группа просматривает свои идеи, поправляет формулировки и вывешивает на доску (с помощью магнитов). Сравниваем количество высказанных идей, пробуем оценить их достоинства.

Теперь время третьего этапа – обработка результатов. Проведем её в форме работы с книгой. Просмотрите текст параграфа учебника и сравните предложения своей группы с теми, что даны в тексте.

Теперь запишем тему занятия в тетрадь и законспектируем основные положения американского и японского менеджмента, а так же преимущества и недостатки.

III. Подведение итогов (3 мин.).

1. Рефлексия:

- я это знал (не знал),
- это было новым, неожиданным (ничего особенного),
- на уроке было интересно (скучно).

2. Самооценка работы на занятии, через вклад в общую оценку команды.

3. Выставление общих индивидуальных оценок за урок.

IV. Домашнее задание (2 мин.)

- §5 учебника «Менеджмент» Веснин В. Р.;
- Выписать новые термины в терминологический словарь;
- Подготовиться к тесту по изученному материалу.

2.3 Разработка деловой игры «Вступление в должность»

Тема урока: Организация и планирование.

Цели урока:

- обучающие:

- 1) обобщить теоретические знания по данной теме;
- 2) закрепить умение работать в команде.

- развивающие:

- 1) развитие логического мышления;
- 2) расширение кругозора, систематизация знаний.

- воспитательные:

- 1) развить навыки общения;
- 2) развитие познавательного интереса, логического мышления,

осознание собственной значимости в образовательном процессе.

Форма урока – деловая игра.

Учебно – методическое обеспечение:

1. Карточки с заданиями для команд (4 команды). Приложение Б.
2. Персональный компьютер.

Список использованной литературы.

Основная литература

1. Веснин, В. Р. Менеджмент [Текст]: учебное пособие / В. Р. Веснин; издательство Проспект. – 2012. – 218 с.
2. Казначевская, Г. Б. Менеджмент [Текст]: учебное пособие / Г. Б. Казначевская. – Ростов – на – Дону «Феникс», 2012. – 348 с.
3. Лукашевич, В.В. Основы менеджмента. [Текст]: учебное пособие / В. В. Лукашевич; М.: ОАО "Экономика". - 2012. – 254 с.

Время реализации занятия: 90 мин.

Регламент игры:

формирование команд – 5 минут;

ознакомление с игрой – 5 минут;

ознакомление с 1 заданием – 5 минут;

работа внутри групп – 15 минут;

презентация работы своей группы – 25 минут;

обсуждение полученных результатов между группами – 20 минут;

разбор игры – 10 минут;

подведение итогов – 5 минут.

Ход занятия:

I. Организационный момент.

Приветствие преподавателя, староста группы докладывает об отсутствующих студентах!

II. Проведение деловой игры «Вступление в должность».

Появление в любом рабочем коллективе нового руководителя всегда весомое событие как для него самого, так и для подчинённых. Вступающему в должность, даже если он не назначен на нее, а избран коллективом или прошёл по конкурсу, предстоит ещё заслужить или закрепить свой авторитет и доверие коллектива. Руководителю придется адаптироваться в сложившемся коллективе, система отношений, установки и стиль работы которого уже сформировались. Поэтому возможны значительные осложнения, противоречия, конфликты, иногда заканчивающиеся не совсем хорошо для руководителя.

Молодые руководители, которые только начинают свой путь в управленческой деятельности, наиболее подвергнуты различным непредвидимым ситуациям. Они, как правило, ещё не умеют работать с людьми, плохо чувствуют разницу между личными контактами и деловым общением, иногда грешат самолюбованием, администрированием, а потому теряют контакт с коллективом. Другая крайность выражается в стремлении избежать активных действий и переложить свою работу на других. А ведь первое впечатление, сложившееся о человеке, оказывается наиболее сильным и сохраняется достаточно долго. Новому руководителю следует помнить, что состав и последовательность его действий должны определяться не только разработанной им стратегией работы коллектива, но и особенностями межличностных отношений.

Этап I. Постановка задачи.

Порядок проведения игры:

В начале игры участники делятся на 4 группы (по 5-6 человек), разделение на команды происходит в случайном порядке. Две представляют

нового руководителя, а две другие коллектив работников, крупного торгового комплекса. Продолжительность – 5 мин.

После разделения на команды участники рассаживаются на отведенные игровые места и получают от организаторов раздаточный материал. Организаторы проводят ознакомительную беседу по условиям игры: В рабочем коллективе торговой фирмы «Юпитер» появился новый руководитель со своими требованиями. Руководителю придется адаптироваться в сложившемся коллективе, система отношений, установки и стиль работы которого уже сформировались. Коллективу же придется принять нового руководителя. Продолжительность – 5 мин.

Общие рекомендации игрокам:

Во время работы в группах старайтесь фиксировать все ваши мысли на бумаге, это поможет вам не упустить важные детали. В ходе игры следите за дисциплиной и культурой общения – в противном случае к вашей команде будут применены штрафные санкции, которые снизят ваш итоговый балл. Ваше выступление должно быть аргументированным и убедительным.

Организаторы игры:

В процессе игры организаторы выполняют роль координаторов и консультантов, а так же жюри. Они строго следят за дисциплиной и соблюдением регламента игры.

Этап II. Разработка программы действий.

Группы готовятся к игре: обдумывают задание, составляют план его реализации, отрабатывают основные этапы и т.п. Продолжительность – 20 мин.

Задание для команды 1-2.

Вы утверждены в должности начальника отдела. Коллектив с вами не знаком. Подготовьте тезисы своего выступления перед работниками отдела, придерживаясь следующего плана:

1. Что вы можете рассказать о себе как о человеке и специалисте (ваше прошлое, настоящее, планы на будущее)?

2. Какие мотивы побудили вас прийти именно в этот отдел и занять должность начальника?

3. Ваше отношение к своим обязанностям, правам, полномочиям. Какие задачи вы хотели бы решать?

4. Что вы ожидаете от коллектива, в чем хотите найти поддержку и понимание?

5. Как вы представляете себе будущее отдела, трудового коллектива, его деятельность, общественную жизнь и перспективы роста?

Если учесть, что члены коллектива будут по - разному прогнозировать ваши действия, ожидая подтверждений своим предположениям, ваше выступление должно быть кратким, четким, аргументированным, убедительным, эмоционально ярким.

Задание для команды 2-4.

К вам в коллектив пришёл новый руководитель, с вами не знаком. Подготовьте тезисы своего выступления перед руководителем о работе, которая ведется у вас на фирме. Так же не забудьте узнать о волнующих вас вопросах:

1. Что вы ожидаете от нового руководителя?

2. Ваши предложения по улучшению работы?

3. Как вы представляете себе будущее отдела, трудового коллектива, его деятельность, общественную жизнь и перспективы роста?

Выступление команды должно быть кратким, четким, аргументированным, убедительным, эмоционально ярким.

Этап III. Выступления лидеров команд.

За стол садятся 4 участника со своими помощниками, лидер первой группы произносит вступительную речь перед коллективом, роль которого играют слушатели учебной группы, отвечает на вопросы. Затем второй участник игры выступает, аргументируя целесообразность своих тезисов и т.д.

В процессе выступления помощники выступающих могут дополнять их, исправлять некоторые положения, отвечать на вопросы, если затрудняется сам выступающий. Продолжительность 25 мин.

III. Подведение итогов и обсуждение игры.

Преподаватель совместно с обучающимися оценивает работу участников игры анализируя ход работы, содержание высказываемых предложений, поведение и активность слушателей, обращает внимание на правильные решения и типичные ошибки, формирует основные практические выводы с учетом возможных предложений, направленных на улучшение решения. Продолжительность 10—15 мин.

IV. Домашнее задание.

Подготовится к тесту по теме «Организация и планирование».

2.4 Педагогический эксперимент

База исследования – обучающиеся АНПОО «Бийский технологический колледж», обучающихся по специальности 40.02.01. «Право и организация социального обеспечения».

Объект исследования – процесс изучения студентами курса «Менеджмент».

Предмет исследования – возможность повышения качества изучения дисциплины «Менеджмент».

Цель исследования – выявить влияние применения интерактивных технологий на повышение успеваемости по дисциплине «Менеджмент».

Задачи исследования:

1. Проанализировать использования интерактивных технологий при обучении дисциплине «Менеджмент».
2. Разработать методическое обеспечение для дисциплины «Менеджмент» с применением интерактивных технологий.
3. Определить условия применения методического обеспечения в учебном процессе.

4. Провести педагогический эксперимент для проверки эффективного использования методического обеспечения.

Гипотеза исследования: Если на занятиях по дисциплине «Менеджмент» будет использовано методическое обеспечение основанное на применении интерактивных технологий, то это способствует повышению успеваемости, а уровень знаний будет выше.

Методы, применяемые при исследовании:

- 1) анализ учебно-методической и специальной литературы,
- 2) наблюдение,
- 3) анкетирование,
- 4) педагогический эксперимент.

Во время подготовки и проведения исследования посещались занятия по дисциплине «Менеджмент», велись наблюдения за организацией учебного процесса, использованием наглядных и методических пособий, проводился контроль занятий по изученным темам с использованием тестовых заданий.

Для участия в исследовании привлекались студенты третьего курса Автономной некоммерческой профессиональной образовательной организации «Бийский технологическо-экономический колледж», обучающиеся по специальности «Право и организация социального обеспечения».

В ходе исследования проведены констатирующий эксперимент для определения уровня успеваемости студентов и разделения их на две группы с примерно равным уровнем знаний – контрольную и экспериментальную, анкетирование и формирующий эксперимент. Оценка уровня знаний в ходе экспериментов производилась с использованием тестовых заданий, образцы которых прилагаются.

Анкета состояла из следующих вопросов:

1. Как вы считаете, влияет методическое обеспечение на результаты учебного процесса?
2. Способствует ли применение интерактивных технологий повышению интереса к изучаемой дисциплине?

3. Считаете ли вы, что применение интерактивных технологий положительно влияет на закрепление умений, полученных студентами на занятиях?

4. Как вы считаете, влияет ли разработка и использование методического обеспечения с применением интерактивных технологий на уровень профессиональной компетентности будущего преподавателя?

5. Как вы считаете, влияет ли применение интерактивных технологий, на уровень профессиональной компетентности будущего специалиста?

Для удобства обработки результатов анкетирования анкета предлагалась закрытая, т.е. с ограниченным вариантом ответов. Ответ предлагалось выбрать из следующего ряда:

- 1) Уверен, что да;
- 2) Скорее да, чем нет;
- 3) Затрудняюсь в выборе ответа;
- 4) Скорее нет, чем да;
- 5) Уверен, что нет.

Данные, полученные в результате анкетирования, представлены в таблице 4.

Таблица 4 - Распределение ответов в ходе анкетирования (%)

№ вопроса	№ ответа				
	1	2	3	4	5
1	89	8	5	0	0
2	69	17	9	8	4
3	69	17	12	6	4
4	89	10	5	0	1
5	90	7	3	2	1

Констатирующий эксперимент проводился в начале педагогической практики, а уточняющий – за неделю до окончания. Занятия по дисциплине «Менеджмент» в разных группах (контрольной и экспериментальной) проводилось с использованием различных методик – в контрольной по традиционной методике проведения занятий, а в экспериментальной – с

применением методического обеспечения, предложенного нами. Результаты экспериментов представлены в таблице 5.

Таблица 5 - Изменение уровня качества знаний в ходе эксперимента

Наименование Эксперимента	<i>Группа</i>	
	Контрольная, человек - (%)	Экспериментальная, человек - (%)
Констатирующий:		
«5»	7 – 31,2 %	7 – 31,3 %
«4»	9 – 34,9 %	10 – 37,5 %
«3»	7 – 33,9 %	6 – 31,2 %
Всего студентов:	23 – 100,0 %	23 – 100,0 %
Формирующий:		
«5»	9 – 33,6 %	10 – 38,5 %
«4»	7 – 34,8 %	10 – 47,3 %
«3»	7 – 31,6 %	3 – 14,2 %
Всего студентов:	23 – 100,0 %	23 – 100,0 %

Можно ли, опираясь на полученные данные утверждать, что формирующий эксперимент, направленный на улучшение успеваемости, удался?

Для ответа на этот вопрос воспользуемся методикой обработки результатов эксперимента, названной χ^2 – критерий («хи-квадрат» критерий), применив ее для обработки результатов, полученных в обеих группах.

Формула для определения χ^2 – критерия:

$$\chi^2 = \sum_{k=1}^m \frac{(V_k - P_k)^2}{P_k}, \quad (2.1)$$

где P_k – частоты результатов констатирующего эксперимента,

V_k - частоты результатов формирующего эксперимента,

m – общее число групп, на которые разделились результаты наблюдений.

Подставим значения из табл. 5.

Контрольная группа:

$P_{k1} = 31,2 \%, 34,9 \%, 33,9 \%$; $V_{k1} = 33,6 \%, 34,8 \%, 31,6 \%$;

$$\chi^2_1 = \frac{(31,2-33,6)^2}{31,2} + \frac{(34,9-34,8)^2}{34,9} + \frac{(33,9-31,6)^2}{33,9} = 0,87$$

Экспериментальная группа:

$P_{k1} = 31,3 \%, 37,5 \%, 31,2 \%$; $V_{k1} = 38,5 \%, 47,3 \%, 14,2 \%$;

$$\chi^2_2 = \frac{(38,5-31,3)^2}{31,3} + \frac{(47,3-37,5)^2}{37,5} + \frac{(14,2-31,2)^2}{31,2} = 12,17$$

Основываясь на полученных результатах можно сделать следующие выводы.

В первом случае (контрольная группа) полученное значение $\chi^2_1 = 0,87$ гораздо меньше соответствующего табличного значения $m - 1 = 2$ степеней свободы, составляющего 5,99 при вероятности допустимой ошибки меньше чем 0,05, что говорит о том, что разницу полученных результатов можно отнести к погрешностям измерений и никаких существенных изменений в группе не произошло.

Иная ситуация в экспериментальной группе. Значение $\chi^2_2 = 12,17$ больше граничного значения, равного 9,21 при вероятности допустимой ошибки меньше чем 0,01, что позволяет сделать вывод о том, что эксперимент удался, а успеваемость повысилась в результате использования предложенного нами методического обеспечения.

Подводя итоги проведенного экспериментального исследования можно сделать следующие выводы:

1. Использование методического обеспечения на основе интерактивных технологий, способствует повышению успеваемости.
2. Повышается интерес к изучаемой дисциплине.
3. Пополняется методическая база учебного заведения.
4. Применение интерактивных технологий способствует развитию творческих способностей будущих специалистов.

Выводы по второй главе. Таким образом, разработано методическое обеспечение с применением интерактивных технологий, включающее в себя: рабочую программу, календарно – тематический план, контрольно – оценочные средства, примеры планов конспектов занятий.

Разработан план – конспект теоретического занятия по теме «Американский и японский менеджмент: преимущества и недостатки» с применением метода интерактивной технологии, мозговой штурм. И план – конспект практического занятия на тему «Вступление в должность, в рамках которого применен метод интерактивной технологии, деловая игра.

Проведен педагогический эксперимент, на основании которого, можно сделать вывод, что применение методического обеспечения основанного на использовании интерактивных технологий, повышает успеваемость обучающихся, по дисциплине «Менеджмент».

3 Экономическое обоснование проекта

Общая стоимость разработки и выполнения проекта.

$C_{\text{общ.}}$ определяется соотношением:

$$C_{\text{общ.}} = C_1 + C_2 + C_3 + C_4 + A, \quad (3.1)$$

где C_1 - материальные затраты (стоимость материалов, использованных в проекте), руб.;

C_2 - затраты на оплату интеллектуального труда по разработке проекта, руб.;

C_3 - затраты на электроэнергию, руб.;

C_4 - затраты на оплату труда рабочих, руб. (не использовалось);

A - амортизация основных средств, руб. (не использовалось);

Расчёт стоимости основных, а также комплектующих изделий C_1 представлен в таблице 7.

Таблица 1 - Расход материалов на выполнение проекта и их стоимость

Наименование материала	Единицы измерения	Количество	Цена за единицу	Общая стоимость
Бумага «SvetoCopy» 210*297мм. 500 листов	Пачка	1	290	290
Заправка картриджа	Штука	1	300	300
Итого		2		590

Итого, затраты на материалы для реализации проекта составили:

$$C_1 = 590 \text{ руб.}$$

Затраты на оплату интеллектуального труда по разработке проекта C_2 складываются из затрат на оплату труда научного руководителя проекта $C_{\text{н.р.}}$ и теоретической стоимости исполнителя проекта $C_{\text{исп.}}$.

$$C_2 = C_{\text{н.р.}} + C_{\text{исп.}}, \quad (3.2)$$

Оплата труда научного руководителя определяется по формуле:

$$C_{\text{н.р.}} = T_{\text{н.р.}} * t_{\text{н.р.}}, \quad (3.3)$$

где $T_{н.р.}$ - тарифная ставка почасовой оплаты научного руководителя, которая составляет 100 руб. час.

$t_{н.р.} = 8$ часов - норма времени на руководство дипломной работой.

Исходя из этого $C_{н.р.} = 100 \cdot 8 = 800$ руб.

Теоретическая стоимость оплаты труда исполнителя $C_{исп.}$, определяется из соотношения:

$$C_{исп.} = T_{исп.} \cdot t_{исп.}, \quad (3.4)$$

$T_{исп.} = 6200$ руб. - тарифная ставка рабочего 6-го разряда;

$T_{исп.} = 1$ месяц - время работы исполнителя (дипломника) над проектом согласно графика учебного процесса: $C_{исп.} = 6200 \cdot 1 = 6200$ руб.

Исходя из этого: $C_2 = 800 + 6200 = 7000$ руб.

Количество часов при электрическом освещении во время работы над проектом 60 час, стоимость одного кВт/часа 3,38 руб. Мощность лампочки – 0,1 кВт

$$C_{осв.} = 105 \times 3,38 \times 0,1 = 354,9 \text{ руб}$$

Время работы на компьютере 150 час, потребляемая мощность компьютера 0,4 кВт.

$$C_{к.} = 150 \times 0,4 \times 3,38 = 202,8 \text{ руб.}$$

$$\text{Итого } C_2 = C_{осв.} + C_{к.} = 354,9 + 202,8 = 557,7 \text{ руб.}$$

Таким образом, себестоимость разработки проекта составила:

$$C_{общ.} = 590 + 7000 + 557,7 + 0 + 0 = 8147,7 \text{ руб.}$$

В данной главе проведен экономический расчет, путем которого определена стоимость затрат на материалы - 590 руб., затраты на электроэнергию 557, 7 руб. Общая себестоимость разработки и реализации проведенного исследования, которая составила 8147, 7 руб.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В процессе проведения настоящего исследования были сделаны следующие выводы.

Во - первых, интерактивные технологии - это хорошо организованный, последовательный и в тоже время творческий процесс применения научно – практических методов и педагогических приемов, направленный на достижение целей

Интерактивные технологии подразумевают взаимопонимание, взаимообучение и хорошо отлаженную обратную связь между субъектом и объектом обучения, двусторонний обмен информацией между ними. При применении интерактивных технологий преподаватель лишь организывает обучение, предлагает проблемы для совместного обсуждения и решения, используя, к примеру, такие методы и формы как: мозговой штурм, круглый стол, деловые и ролевые игры, метод – кейсов, работа в малых группах, лекции с проблемным изложением.

Во - вторых, в процессе исследования было разработано методическое обеспечение по дисциплине «Менеджмент». Разработанное методическое обеспечение может применяться в учебном процессе по дисциплине «Менеджмент» в учреждениях среднего – профессионального образования, а так же может быть полезно практикующим преподавателям экономических дисциплин при подготовке и проведении занятий в колледже.

Кроме того, была проведена разработка деловой игры на тему «Вступление в должность» основанной на использовании интерактивных технологий и теоретического занятия по теме «Американский и японский менеджмент: преимущества и недостатки» с применением метода интерактивной технологии, мозговой штурм. Данные занятия разработаны с целью наглядного представления применения интерактивных технологий в учебном процессе.

Проведён педагогический эксперимент, в результате чего были получены данные по улучшению усвоения знаний и повышению

успеваемости в экспериментальной группе. Можно сделать вывод, что применение методического обеспечения основанного на использовании интерактивных технологий, повышает успеваемость обучающихся, по дисциплине «Менеджмент».

В - третьих, проведен экономический расчет, путем которого определена стоимость затрат на материалы - 590 руб., затраты на электроэнергию 557, 7 руб. Общая себестоимость разработки и реализации проведенного исследования, которая составила 8147, 7 руб.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- 1 **ФГОС СПО N754** – 2014. ФГОС СПО по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения [Текст]. Ред. 14.09. 2016. – М.: Издательство стандартов, 2016. – 59 с.
- 2 **Басова, Н.В.** Педагогика и практическая психология [Текст]: учебное пособие / Н.В. Басова. - М.: Ростов на Дону, 2013. - 210 с.
- 3 **Беляцкий, Н. П.** Менеджмент: Тесты, задачи, ситуации, деловые игры [Текст]: учебное пособие / Н. П. Беляцкий, И. В. Балдин, С. Д. Вермеенко. – Мн.: Книжный дом, 2012. – 224с.
- 4 **Бондаренко, В. В.** персональный менеджмент [Текст]: учебное пособие для студентов колледжа / В. В. Бондаренко, С. Д. Резник, С. Н. Соколов. – издательство Проспект. – 2013. – 236 с.
- 5 **Бордовский Н. В.** Современные образовательные технологии [Текст]: учебное пособие / Н. В. Бордовский; М.: КНОРУС, 2011 – 432 с.
- 6 **Веснин В. Р.** Менеджмент [Текст]: учебное пособие / В. Р. Веснин; издательство Проспект. – 2012. – 218 с.
- 7 **Вершигора Е. Е.** Менеджмент [Текст]: учебное пособие / Е. Е. Вершигора; 2 – е изд., Инфра – М, 2012. 283 с.
- 8 **Виханский О. С.** Менеджмент [Текст]: учебник / О. С. Виханский; М.: Гардарики, 2014. – 576 с.
- 9 **Герчикова И. Н.** Менеджмент [Текст]: Учебник для сузов / И. Н. Герчикова; М.:ЮНИТИ – ДАНА, 2015. – 511 с.
- 10 **Глухов В. В.** Менеджмент [Текст]: учебник для Вузов / В. В. Глухов; 3 – е изд. - Спб.: Питер, 2012. – 608 с.
- 11 **Драчева Е. Л.** Менеджмент [Текст]:учебное пособие для студентов учреждений среднего профессионального образования / И. С. Драчев; 4 – е изд. М.; Академмия, 2012 – 304 с.
- 12 **Ермакова Т. И.** Проведение занятий с применением интерактивных форм и методов обучения [Текст]:учебное пособие / Т. И. Ермакова, Е. Г.

Ивашкин. – Нижегород. гос. техн. ун – т им. Р. Е. Алексеева. – Нижний – Новгород: НГТУ им. Р. Е. Алексеева, 2013. – 158 с.

13 **Зайцев М. Г.** Методы оптимизации управления и принятия решений: примеры, задачи, кейсы [Текст]: учебное пособие / М. Г. Зайцев, С. Е. Варюхин. – 2-е изд., М.: из – во «Дело» АНХ, 2012. – 664 с.

14 **Зинченко Ю. П.** Психолого – педагогическое сопровождение реализации инновационных образовательных программ [Текст]: учебное пособие для студентов педвузов / Ю. П. Зинченко, И. А. Володарской. – М.: Изд – во МГУ, 2013. – 120 с.

15 **Казанцев А. .К.** Практический менеджмент: В деловых играх, хозяйственных ситуациях, задачах и тестах [Текст]: учебное пособие / А. К. Казанцев, В .И .Подлесных, Л. С. Серова. – М.: ИИФРА – М, 2012. – 367 с.

16 **Казначевская Г. Б.** Менеджмент [Текст]: учебное пособие / Г. Б. Казначевская. – Ростов – на – Дону «Феникс», 2012. – 348 с.

17 **Карпенко Е. А.** Критерии успешного применения интерактивных технологий в обучении [Текст]: / Е. А. Карпенко // Электронный научно – практический журнал «Психология, социология и педагогика» Спб.: Питер, 2014. – с. 34 - 36.

18 **Кокоева Н. В.** Инновационные технологии в подготовке будущих специалистов [Текст]: Монография / Н. В. Кокоева, И. А. Юрловская, А. Г. Джаганян. – Спб.: Питер, 2015. – 74 с.

19 **Леженкина Т. И.** Научная организация труда персонала [Текст]: учебник / Т. И. Леженкина; М.: Маркет ДС, 2012. – 232 с.

20 **Мальханова, И. А.** Деловое общение [Текст]: Учебное пособие / И.А. Мальханова. – М.: Москва, 2014. – 256 с.

21 **Масалков И. К.** Стратегия кейс стадии: методология исследования и преподавания [Текст]: учебник для вузов / И. К. Масалков, М. В. Семина. – М.: Академический проект Альма Матер, 2012. – 443 с.

22 **Наджарян А. Г.** Использование интерактивных технологий в процессе обучения студентов педагогического высшего учебного заведения

[Текст]: А. Г. Наджарян // журнал «Науковедение». – 2015. - № 3. – с. 3-4. – Библиогр.: с. 20.

23 **Панина, Т. С.** Современные способы активизации обучения [Текст]: учебное пособие / Т. С. Панина, Л. Н. Вавилова. – М.: Издательский центр «Академия», 2014. – 176 с.

24 **Панфилова, А. П.** Инновационные технологии: Активное обучение [Текст]: учебное пособие / А. П. Панфилова. М.: Издательский центр «Академия», 2013. – 192 с.

25 **Подласый, И.П.** Педагогика [Текст]: учеб. для студентов пед. учебных заведений / И.П. Подласый. - М.: Просвещение; ВЛАДОС, 2014. - 423 с.

26 **Райс, О. В.** Интерактивные технологии в обучении [Текст]: учебное пособие / О. В. Райс; «Издательские решения», 2017. – 80 с.

27 **Резник, С. Д.** Управление персоналом. Практикум [Текст]: учебное пособие / С. Д. Резник; М.: Инфа – М, 2012. – 570 с.

28 **Селевко Г. К.** Педагогические технологии на основе активизации, интенсификации и эффективного управления учебно – воспитательным процессом [Текст]: учебное пособие / Г. К. Селевко; М.: НИИ образовательных технологий, 2012. – 312 с.

29 **Семенов, А. К.** Основы менеджмента [Текст]: учебник / А. К. Семенов. – М.: Издательско – торговая корпорация «Дашков и К», 2012. – 476 с.

30 **Сиротенко, Г. А.** Современный урок: интерактивные технологии обучения [Текст]: учебное пособие / Г. А. Сиротенко; М.: Издательский центр «Академия», 2012. – 126 с.

31 **Уткин, Э. А.** Управление фирмой [Текст]: учебное пособие / Э. А. Уткин; издательство «Акалис», 2014. – 340 с.

32 **Фабрикантова, Е. В.** Интерактивные технологии и мультимедийные средства обучения [Текст]: учебное пособие для студентов педвузов / Е.

В. Фабрикантова, Е. Е. Полянская, Т .В. Ильясова. – Оренбург: Изд – во ОГПУ, 2015. – 52с.

33 **Фатхутдинов, Р.А.** Производственный менеджмент [Текст]: учебное пособие / Р. А. Фатхутдинов; - СПб.: Питер, 2012. – 211 с.

34 **Хакимова Н. Г.** Методические рекомендации для обучения студентов в интерактивной форме [Текст]: учебное пособие / Н. Г. Хакимова; - СПб.: Питер, 2013. – 174 с.

35 **Цыцарова, Н. М.** Производственный менеджмент: методические указания к практическим занятиям [Текст]: методическое пособие / Н. М. Цыцарова; Ульяновск: УлГТУ, 2012. – 50с.

36 **Чепель Т. Л.** Интерактивные методы обучения в системе современного профессионального педагогического образования [Текст] / Т. Л. Чепель // Педагогический профессионализм в современном образовании: материалы международной научно – практической конференции (20-22 февраля 2014 г.) / Новосибирский гос. Пед. Университет. – Новосибирск: НГПУ, 2014. – С. 39-44.

37 **Эрганова, Н.Е.** Методика профессионального обучения [Текст]: учебное пособие / Н.Е. Эрганова. - Екатеринбург: Рос. гос. проф.- пед. ун-та, 2013. - 150 с.

38 **Юрловская, И. А.** Подготовка будущих педагогических работников к инновационной деятельности в условия непрерывного профессионального образования [Текст]: монография / И. А. Юрловская, А. Г. Джаганян. – Владикавказ:ИПЦ ВНИЦ РАН и РСО – А, 2015. – 160 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Тематический план и содержание учебной дисциплины «Менеджмент»

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные и практические работы, самостоятельная работа обучающихся		Объем часов
1	2		3
Раздел 1. История развития менеджмента			12
Тема 1.1. История развития менеджмента	<i>Содержание учебного материала</i>		4
	1	Предмет и задачи курса.	4
	2	Школа научного управления. Административная (классическая) школа. Школа человеческих отношений и поведенческих наук.	
	Самостоятельная работа обучающихся: Работа с учебной литературой, составление конспекта.		1
Тема 1.2. Сущность, характерные черты современного менеджмента	<i>Содержание учебного материала</i>		6
	1	Современные подходы в менеджменте.	4
	2	Американский и японский менеджмент: преимущества и недостатки.	
	3	Учет особенностей российского менеджмента при использовании зарубежного опыта.	
	Практическое занятие: Проведение сравнительного анализа моделей менеджмента.		2
Тема 1.3. Особенности менеджмента в области профессиональной деятельности	<i>Содержание учебного материала</i>		2
	1	Особенности организации управления (по отраслям).	2
	2	Основные направления менеджмента (по отраслям).	
	Самостоятельная работа обучающихся: Подготовка рефератов на заданную тему: 1. Портрет современного руководителя.		1
Раздел 2. Организация как система управления			12
Тема 2.1. Типы структур организаций.	<i>Содержание учебного материала</i>		6
	1	Понятие «организация».	4
	2	Законы организации.	
	3	Организационные структуры по принципу бюрократии: функциональные, дивизионные, линейные, линейно-функциональная, линейно-масштабная и др.	
	Практическое занятие: Составление структур управления предприятием.		2
	Самостоятельная работа обучающихся: Работа с учебной литературой, составление конспекта.		1
	<i>Содержание учебного материала</i>		6

Тема 2.2. Внутренняя и внешняя среда организации.	1	Инфраструктура менеджмента.	4
	2	Внутренняя и внешняя среда.	
	Практическое занятие: 1. Организация: ее внутренние и внешние переменные.		2
	Самостоятельная работа обучающихся: Работа с учебной литературой, составление конспекта.		1
Раздел 3. Функции менеджмента в рыночной экономике.			10
Тема 3.1 Организация и планирование.	<i>Содержание учебного материала</i>		4
	1	Локальные принципы организации.	4
	2	Делегирование полномочий и ответственности.	
	3	Виды планирования, его методы. Разновидности планов.	
	Самостоятельная работа обучающихся: Подготовка сообщений на заданную тему: 1. Тактическое и стратегическое планирование.		2
Тема 3.2 Контроль и мотивация.	<i>Содержание учебного материала</i>		4
	1	Понятие контроля и его основные этапы. Поведенческие аспекты контроля.	4
	2	Характеристика эффективного контроля.	
	3	Содержание теории мотивации. Процессуальные теории мотивации.	
	Самостоятельная работа обучающихся: Работа с учебной литературой, составление конспекта. Подготовка сообщений на заданную тему: 1. Индивидуальная и групповая мотивация. 2. Необходимость управленческого контроля.		2
Тема 3.3 Цикл менеджмента.	<i>Содержание учебного материала</i>		2
	1	Характеристика составляющих цикла менеджмента.	2
	Самостоятельная работа обучающихся: Работа с учебной литературой, составление конспекта.		2
Раздел 4. Основы теории принятия управленческих решений			8
Тема 4.1 Система методов управления	<i>Содержание учебного материала</i>		4
	1	Понятие методов управления.	4
	2	Группы методов управления.	
	3	Управление и типы характеров.	
	Самостоятельная работа обучающихся: Работа с учебной литературой, составление конспекта. Подготовка рефератов на заданную тему: 1. Система методов: моделирование, экспериментирование, экономико-математические, социологические измерения.		2

Тема 4.2 Стили управления	Содержание учебного материала		4
	1	Стили управления и факторы его формирования.	4
	2	Классификация стилей управления.	
	3	Виды и совместимость стилей.	
	Самостоятельная работа обучающихся: Подготовка рефератов на заданную тему: 1. Виды власти: власть, основанная на принуждении; власть, основанная на вознаграждении; законная власть (влияние через традиции); власть примера (влияние с помощью харизмы); экспертная власть.		2
Раздел 5. Процесс принятия и реализации управленческих решений.			8
Тема 5.1 Факторы, влияющие на процесс принятия управленческих решений.	Содержание учебного материала		6
	1	Сущность процесса принятия решений.	4
	2	Типы решений. Классификация решений.	
	3	Требования, предъявляемые к решениям.	
	Практическое занятие: 1. Принятие управленческих решений.		2
	Самостоятельная работа обучающихся: Подготовка сообщений на заданную тему: 1. Ограничения и критерии принятия решения.		2
Тема 5.2 Этапы рационального решения проблем.	Содержание учебного материала		2
	1	Диагностика проблемы. Определение альтернатив.	2
	2	Методы оптимизации решений.	
	Самостоятельная работа обучающихся: Работа с учебной литературой, составление конспекта.		2
Раздел 6. Коммуникации и деловое общение.			8
Тема 6.1 Коммуникативность и общение в сфере управления.	Содержание учебного материала		2
	1	Коммуникации между уровнями и подразделениями.	2
	2	Коммуникационный процесс. Межличностные коммуникации.	
	Самостоятельная работа обучающихся: Подготовка сообщений на заданную тему: 1. Преграды в коммуникациях.		2
Тема 6.2 Деловое общение.	Содержание учебного материала		6
	1	Деловое общение, его характеристика.	4
	2	Виды и формы делового общения.	
	3	Этапы и фазы делового общения.	
	Практическое занятие: 1. Деловые переговоры. 2. Деловая беседа по телефону. 3. Составление планов проведения совещаний.		2
	Всего:		78

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Карточки с заданиями для команд (4 команды)

Задание для команды 1-2.

Вы утверждены в должности начальника отдела. Коллектив с вами не знаком. Подготовьте тезисы своего выступления перед работниками отдела, придерживаясь следующего плана:

6. Что вы можете рассказать о себе как о человеке и специалисте (ваше прошлое, настоящее, планы на будущее)?
7. Какие мотивы побудили вас прийти именно в этот отдел и занять должность начальника?
8. Ваше отношение к своим обязанностям, правам, полномочиям. Какие задачи вы хотели бы решать?
9. Что вы ожидаете от коллектива, в чем хотите найти поддержку и понимание?
10. Как вы представляете себе будущее отдела, трудового коллектива, его деятельность, общественную жизнь и перспективы роста?

Задание для команды 2-4.

К вам в коллектив пришёл новый руководитель, с вами не знаком. Подготовьте тезисы своего выступления перед руководителем о работе, которая ведется у вас на фирме. Так же не забудьте узнать о волнующих вас вопросах:

4. Что вы ожидаете от нового руководителя?
5. Ваши предложения по улучшению работы?
6. Как вы представляете себе будущее отдела, трудового коллектива, его деятельность, общественную жизнь и перспективы роста?

